

KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN HALMAHERA SELATAN

Betsi Kajual

ABSTRACT

This research entitled: Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Selatan, it means to find out performance of corporation employee province in South Halmahera and with the purpose to know and explain which factors that influence the performance of corporation employee province in recruitment of candidate the civil employee in South Halmahera.

The information that acquired in this research are arranged by program of descriptive typ with the grounded on survey and qualitative analysis whereas technic of data announcement that used by literature study and field of study with the direct observation and interview towards to 8 informants.

The results of this research in the field are indicating that since 2014-2015 years performance of corporation employee province in South Halmahera resulted in advancement or there are increase of the performance, and there is some employer get the appreciation because they did their jobs and responsibilities with the perfection but there is so much obstacle happens when recruiting the employer candidate in South Halmahera.

With these research, the corporation employee province in South Halmahera wishes their performance will advance and they can implementation their duty and responsibility with good. In this case there are factors that obstruct performance of corporation employee province in South Halmahera recruits the employer are suitor age and they needed just some peoples, electronic facilities decrease, like computer, Wi-Fi and telephone and some regions doesn't have telecommunication access and using oceans strip and it takes so long. The corporation employee province in South Halmahera wish the government of South Halmahera can looking at the things so that the obstacles that happened by corporation employee province.

Keyword : *Performance Of Corporation Employee*

PENDAHULUAN

Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Berdasarkan Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah yang direvisi atas Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, kewenangan yang diberikan pemerintah pusat terhadap pemerintah daerah dalam

mengatur dan mengelola urusan daerah masing-masing. Untuk menjamin hal tersebut, maka dalam perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil harus benar-benar berkualitas, visioner, dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Berhubung dengan itu, maka pemerintah membentuk otonomi daerah dengan mengeluarkan Undang-Undang No 22 Tahun 1999 yang telah direvisi dari Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang otonomi daerah. Sejalan dengan Undang-Undang tersebut pula, pemerintah membentuk Badan Kepegawaian Daerah yang bertugas untuk melakukan

manajemen kepegawaian khususnya di daerah baik dalam rekrutmen, pemindahan bahkan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan dalam sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Halmahera Selatan pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Nomor 98 tahun 2000 yang telah diubah dengan PP Nomor 1 tahun 2002 tentang Pengadaan PNS. Pengadaan PNS dimulai dari kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil (PNS).

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan penjelasan atas Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, diuraikan pada bagian umum, kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil. Maka dari itu sangat dibutuhkan pegawai negeri sipil yang jujur dan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan taat pada Pancasila dan UUD 1945. Berhubung dengan itu, maka dalam perekrutan Calon Pegawai yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri harus didasarkan pada analisis pekerjaan yang didalamnya terdiri dari Uraian pekerjaan (*Job Spesification*), dan penetapan formasi.

Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki sumber daya manusia, pegawai negeri sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional. Selanjutnya di awal Reformasi tahun 1999 Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 di lakukan revisi, di sesuaikan dengan kondisi perubahan sistem politik saat itu.

Kabupaten Halmahera Selatan merupakan salah satu kabupaten yang ada pada provinsi Maluku Utara, dimana tingkat pendidikan, pemahaman dan pengetahuan, masih dikatakan rendah. Tinggi tingkat kinerja semakin besar potensi untuk meningkatkan kualitas kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Indikator untuk menilai kualitas kinerja aparatur dinyatakan dalam persentasi jumlah aparatur yang berpendidikan minimal sarjana, dalam total jumlah aparatur pegawai negeri sipil di Kabupaten Halmahera Selatan. Yang menjadi persoalan yaitu proses rekrutmen yang tidak melihat latar belakang pendidikan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sehingga Pegawai negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Selatan banyak yang tidak berkompetensi di bidang keahlian mereka sehingga dalam melaksanakan tugas Pegawai tersebut, mendapatkan kesulitan

dan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam mencapai yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugasnya di bantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Terdapat dua aspek yang sangat penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu *pertama*, hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok, *kedua*, perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi di tentukan oleh sebagaimana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Seiring dengan pendapat diatas, Withmore mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Sebelumnya permasalahan yang ada di Kabupaten Halmahera Selatan sehubungan dengan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu: Faktor KKN, Sosialisasi yang kurang, Akses informasi dan dukungan sarana komunikasi dan perhubungan kurang mendukung, yang menjadi kelemahan disini adalah sentiment wilayah, suku, dan agama. Jadi

dalam perekrutan apa saja selalu ada pertimbangan suku agama dan wilayah, Contohnya ketika ada kesempatan perekrutan calon pegawai negeri sipil yang di butukan lima orang, maka harus 2 beragama protestan 2 beragama islam, 1 beragama katolik, setelah itu dilihat lagi para calon pegawai mewakili dari wilayah, suku dan agama, karena saat itu masih termasuk daerah konflik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul ***“Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Halmahera Selatan”***.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya bersifat kualitatif.

FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian, maka fokus penelitian pada ***“Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Halmahera Selatan”***. Sedangkan lokus penelitian

ini pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Selatan.

INFORMAN DAN LOKASI PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian yaitu :

- a) Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Selatan;(1orang)
- b) Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah (1 orang)
- c) Kepala sub bidang pengembangan pegawai (1 orang)
- d) staff Badan Kepegawaian Daerah (2 orang)

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Selatan.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu diperoleh dengan cara mengadakan wawancara yang berupa daftar pertanyaan yang telah disusun berdasarkan pada fokus penelitian. Data primer yaitu data yang diperoleh dari objek yang akan diteliti (Boyong Suyanto dan Sutinah :2005)
- b. Data sekunder, yaitu diperoleh dengan cara mendatangi langsung lokasi yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sebagai objek penelitian (observasi langsung) dalam rangka

untuk memperoleh informasi yang jelas tentang masalah yang diteliti guna pengamatan atau pengumpulan data. Menurut Boyong Suyanto dan Sutinah (2005) mendefinisikan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau institusi tertentu, seperti biro pusat statistic, departemen, dan lain-lain.

TEKNIK ANALISIS DATA

Langkah-langkah dalam analisa data:

- 1. Analisis pada waktu pengumpulan data sebagai mana di jelaskan didepan bahwa penelitian kualitatif kepustakaan dalam ilmu interdisipliner analisis data tidak hanya dilakukan setelah pengumpulan data, melainkan juga pada waktu pengumpulan data, setiap aspek pengumpulan data,peneliti senantiasa sekaligus melakukan suatu analisis,dalam memenuhi tujuan penelitian dan untuk menjawab pertanyaan pada masalah penelitian, pada waktu pengumpulan data peneliti melakukan aspek demi aspek, sesuai dengan peta penelitian.
- 2. Analisis setelah pengumpulan data peneliti menghadapi sejumlah besar data mentah yang masih harus ditentukan hubungan satu dengan lainnya, data yang telah dikumpul belum mampu menjawab permasalahan dan tujuan penelitian karena belum ditemukan konruksi teoritisnya. Oleh karena itu

setelah proses pengumpulan data maka peneliti kemudian melakukan analisis data.

PEMBAHASAN

Kabupaten Halmahera Selatan terbentuk tanggal 25 Februari 2003 berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 2003 pada awal berdirinya Kabupaten Halmahera Selatan terdiri dari Sembilan kecamatan. Yaitu kecamatan bacan, kecamatan bacan timur, kecamatan bacan barat, kecamatan pulau makian, kecamatan kayo, kecamatan obi, kecamatan obi selatan, kecamatan gane barat dan kecamatan gane timur. Pada Tahun 2007 dengan terbitnya peraturan daerah(perda), No 8 Tahun 2007 kecamatan-kecamatan tersebut dimekarkan menjadi 30 kecamatan, adapun jumlah desa di Kabupaten Halmahera Selatan sebanyak 249 desa definitif serta ada enam unit pemukiman transmigrasi ibu kota Kabupaten Halmahera Selatan terletak di Labuha kecamatan bacan.

Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Selatan nomor 3 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan. Bupati Halmahera Selatan menimbang:

- a. Bahwa organisasi perangkat Daerah merupakan salah satu aspek yang sangat strategis dalam kerangka otonomi Daerah sebagai wadah penyelenggaraan tugas-tugas dan kewenangan pemerintahan dalam kerangka desentralisasi dan tugas pembantuan.
- b. Bahwa dalam rangka upaya penataan kelembagaan organisasi kelembagaan Daerah sesuai dengan semangat reformasi birokrasi sebagai implementasi peraturan pemerintah no 41 tahun 2007 diharapkan dapat terbentuk organisasi perangkat Daerah yang ideal dan proposional sesuai dengan kebutuhan, kemampuan keuangan, cakupan tugas, kepadatan penduduk, potensi karakteristik serta sarana dan prasarana serta dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah Daerah yang ditetapkan dengan peraturan Daerah.
- c. Bahwa berdasarkan peraturan pasal 2 ayat (1) peraturan pemerintah no 41 tahun 2007 membentuk organisasi perangkat Daerah ditetapkan dengan peraturan Daerah.
- d. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud, huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan peraturan Daerah tentang organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kabupaten Halmahera Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan setelah menganalisisnya, maka berikut ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Melakukan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah mempunyai peran yang sangat penting

dalam melakukan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di setiap wilayah Indonesia khususnya di Kabupaten Halmahera Selatan. Karena dalam suatu Organisasi Pegawai merupakan unsur penting sebagai motor penggerak yang akan menjalankan roda organisasi mencapai tujuan, sejalan dengan itu maka lembaga yang mengelola/menangani kepegawaian harus mendapat perhatian agar dapat diwujudkan dan dibentuk pegawai yang berkualitas, berdedikasi yang tinggi serta memiliki moralitas. Adapun proses Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil yang berlangsung di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Selatan kemarin terhitung dari penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil 2013-2014 yang sempat diteliti oleh peneliti yaitu berlangsung dengan dua kategori yaitu penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Umum dan K2 (kategori dua). Sebagaimana terhitung di tahun 2013 dengan jumlah pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil Umum sebanyak 94 peserta, dan yang lolos dalam seleksi sebanyak 84 peserta, 82 siap menggunakan NIP dan 2 belum mendapatkan NIP. Sedangkan akhir tahun 2013 dengan jumlah pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil Kategori dua sebanyak 953 peserta dan yang lolos terhitung di tahun 2014 sebanyak 458 peserta.

2 Efektivitas prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah sudah cukup efektif, hal tersebut dapat terlihat dari tahap – tahap yang dilalui dalam rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Selatan.

SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh beberapa saran sebagai berikut :

1. Mengingat masih kurangnya Sumber Daya Manusia di daerah kabupaten Halmahera Selatan maka diperlukan lebih banyak lagi Pegawai Negeri Sipil dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi misalnya Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Strata Dua (S2) dan Sarjana Strata Tiga (S3) sehingga kinerja Badan Kepegawaian Daerah bisa lebih meningkat dan profesional.
2. Perlunya ditingkatkan di bidang sarana dan prasarana misalnya di bidang transportasi seperti diperbanyaknya unit kendaraan laut (kapal), fasilitas-fasilitas perkantoran seperti komputer, wifi, fax dan telepon kantor, agar proses kegiatan tugas-tugas Badan Kepegawaian Daerah dapat berjalan lebih cepat dan lancar.
3. Sebagai bahan masukan kepada Pemerintah Kabupaten, instansi yang terkait, para praktisi dan akademisi bersama-sama menetapkan kebijakan strategis, baik program jangka panjang maupun jangka pendek dalam mengembangkan sistem perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil yang lebih baik dan kompeten sesuai dengan kebutuhan di kabupaten Halmahera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Pasolong, Harbani. 2011. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabet.

Thoha, Miftha. 2014. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Kencana Prenamedia Group.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pustaka Mahardika

Withmore, John. 1997. *Coaching for performance*: Seni mengarahkan untuk mendongkrak kinerja, terjemahan Y, Dwi Hely purnomo. Jakarta: Gramedia pustaka utama.

Sinambela Poltak Lijan, dkk. 2010. Reformasi pelayanan publik. Bumi Aksara.

Gomes Cardoso, F. Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit Andi Yogyakarta, 2003.

Haynes, Marion, E. 1986. *Managing performance, A Comprehensive Guide to effective supervision*. California: lifetime learning publication.

Kaelan, H. 2012. Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner. Yogyakarta: Paradigma Yogyakarta.

Klingner, Donald E, dan John Nalbandian. 1985. Publik personel management: *Contexts and strategies*, prentice-hal, Inc, Englewood cliffs, New jersey.

Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Selatan NO 3 tahun 2008. Tentang organisasi dan tata

kerja perangkat daerah kabupaten Halmahera selatan.